

U. DE CHILE (O) N° 170.-

ANT: No hay

MAT.: Informe razones fundadas Ley N°20.422, periodo 2023.

SANTIAGO, 17 de abril de 2024

A: SR. FELIPE MELO RIVARA  
DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

DE: ROSA DEVÉS ALESSANDRI  
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Junto con saludar, y en el marco de lo preceptuado en el inciso segundo del artículo 45° de la Ley 20.422, que establece la exigencia que las instituciones que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios/as o trabajadores deben cumplir con que, al menos el 1% de esa dotación sean personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, informo a Ud. que, de acuerdo con lo ingresado por nuestra Universidad en el link <https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl/>, en la tabla que se incluye a continuación se resumen los datos de dotación para los meses de enero a diciembre 2023.

Mes	Personas Discapacidad mensual	Con 2022	Número total funcionarios/as dotación
Enero	90		15757
Febrero	90		15734
Marzo	91		15832
Abril	93		15605
Mayo	91		15757
Junio	91		15828
Julio	93		15909
Agosto	95		15965
Septiembre	93		16009
Octubre	93		16049
Noviembre	93		16135
Diciembre	93		16221
Promedio	92		15900

El promedio anual de personas con discapacidad, en el año 2023, es de 92 personas de un total de 15.900 funcionarios promedio, lo que representa un porcentaje de 0,58% de la dotación total.

Es necesario señalar que, durante el año 2023, se efectuaron 2.871 procesos públicos de selección de personal en los organismos de la Universidad, en los cuales postularon 80 personas con discapacidad, de las cuales 2 superaron las etapas de selección que les permitieron llegar a la terna final, siendo nombrados funcionarios de la universidad.

De esta forma, la Universidad de Chile se encuentra dentro de la situación prevista en el literal c) del artículo 12 del Decreto Supremo N°65, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422, el cual en lo pertinente dispone: «Las instituciones referidas en el artículo primero de este reglamento podrán excusarse por razones fundadas del cumplimiento de la obligación señalada en el artículo anterior. Sólo se considerarán razones fundadas para excusarse de la obligación señalada, las siguientes: c) La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando no hubieran postulado personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez o sus postulaciones no hubieran cumplido el perfil requerido.».

Asimismo, remitimos a usted el Informe de implementación de la ley 21.015, que da cuenta del Programa de Inclusión Laboral año 2023, desarrollado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, perteneciente a la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.

Sin otro particular, se despide atentamente,

Rosa Noemi  
Deves Alessandri  
4.775.065-2  
18/04/2024 - 08:58  
UNIVERSIDAD  
DE CHILE  
ESTE DOCUMENTO CONTIENE FIRMA ELECTRÓNICA AVANZADA  
<https://ceropapel.uchile.cl/validacion/verificador>  
CV: n16wjsbtshn5addkobb3mgr7e

**PROF. ROSA DEVÉS ALESSANDRI**  
**Rectora de la Universidad de Chile**

#### DISTRIBUCIÓN

1. Sr. Director Nacional Servicio Civil.
2. Sr. Vicerrector de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (c.i.)
3. Sra. Directora de Gestión y Desarrollo de Personas (c.i.)
4. Dirección Jurídica (c.i.)
5. Archivo Rectoría



# INFORME DE IMPLEMENTACIÓN LEY 21.015

## PROGRAMA INCLUSIÓN LABORAL UNIVERSIDAD DE CHILE AÑO 2023

Abril 2024

**Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional  
Universidad de Chile**

[inclusion.dgdp@uchile.cl](mailto:inclusion.dgdp@uchile.cl)



## CONTENIDO

Presentación .....	3
1. Certificación de gestoras de inclusión laboral en la Dirección de gestión y desarrollo de personas –DGDP. ....	5
2. Acompañamiento registro nacional de discapacidad – RND.....	6
3. Curso e-learning de inclusión laboral .....	7
4. Taller de lenguaje y comunicación inclusiva .....	9
5.Taller de inclusión y análisis de puesto de trabajo para líderes.....	12
6. Metodología de ajustes razonables .....	13
Resumen de participación iniciativas inclusión laboral 2023.....	14
Comentarios finales .....	15
Contacto.....	17

## Presentación

La Universidad de Chile se ha comprometido con la superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y el fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos, lo cual ha quedado plasmado en diversos documentos institucionales y en el programa de su actual rectora, la profesora Rosa Devés Alessandri.

Particularmente, la Universidad de Chile promulgó la **Política de inclusión y discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional** (en marzo de 2019), que establece la implementación de diversas líneas de acción, como mecanismos de medición institucional; un plan de desarrollo inclusivo, que tiene foco en la ampliación de cupos de acceso especial para estudiantes y en la priorización en cupos laborales; un plan de formación inclusiva accesible a toda la comunidad universitaria; y la incorporación de personas en situación de discapacidad en los procesos, haciéndolos parte del diseño e implementación de estrategias y acciones que les afecten directamente.

La perspectiva, que emana de dicha Política Universitaria, responde a la redefinición que realizó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), que concibe la discapacidad como un problema colectivo y no particular, entendiendo que las barreras que tienen las personas en situación de discapacidad se encuentran en el entorno y no en el propio sujeto.

En este contexto, al publicarse la Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al entorno laboral, fue percibida desde una perspectiva sistémica y su aplicación, junto con constituir un cumplimiento normativo, es parte de nuestros compromisos institucionales e involucra la incorporación de nuevas visiones en nuestra cultura organizacional.

Es así como desde el año 2018 la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas ha trabajado en el desarrollo de una cultura inclusiva, promoviendo la inclusión laboral

mediante diversas acciones, tales como: difusión, diagnóstico, capacitación, revisión de procesos de atracción de talento y selección inclusivos, apoyo en la obtención de credencial de discapacidad, y el desarrollo de una metodología de ajustes razonables, que pueda facilitar el desempeño de funcionarios y funcionarias, con registro nacional de discapacidad, en sus puestos de trabajo.

A continuación, se presenta un detalle de lo realizado durante el año 2023.

## 1. Certificación de gestoras de inclusión laboral en la Dirección de gestión y desarrollo de personas –DGDP.

En noviembre del año 2022 comenzó a regir la ley 21.275, que obliga a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de las y los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral. Específicamente la ley indica, que al menos uno(a) de los(as) trabajadores(as) que se desempeñe en funciones relacionadas con el área de gestión de personas, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, requiriéndose a su vez una certificación, la cual es otorgada por el Sistema nacional de certificación de competencias laborales.

Si bien la Universidad de Chile, es un organismo descentralizado de la Administración del Estado, igualmente se consideró como una oportunidad tomar los estándares definidos en la ley 21.275. Por ello, la Dirección de Gestión y desarrollo de personas cuenta desde inicios del año 2023, con dos funcionarias certificadas en el perfil de competencias de gestor/a de inclusión laboral.

Las competencias como gestor/a de inclusión laboral son:

1. Coordinar diagnósticos de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con enfoque de derechos y normativas vigentes.
2. Gestionar la implementación del plan inclusión laboral de personas con discapacidad, según enfoque de derechos y normativas vigentes.
3. Coordinar acciones de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

## 2. Acompañamiento registro nacional de discapacidad – RND

El proceso contempló la orientación y acompañamiento individual para tramitar los documentos que solicita la Comisión Médica de Prevención e Invalidez (Compín):

1. Informe biomédico funcional (IBM) y exámenes complementarios: se realiza orientación para compilar el informe (firmado y timbrado por médico), más exámenes o documentos médicos específicos, que dan cuenta de la situación de discapacidad.
2. Informe social y de redes (ISR): se coordinan reuniones y se realizan informes sociales, por parte del trabajador social de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
3. Gestión documental con Comisión Médica de Prevención e Invalidez (Compín): gestora de inclusión laboral de la DGDP, apoya a las y los funcionarios directamente para ingresar información en página web de Compín.

### Resultados

	Nº de personas
Certificación 2022, en trámite	6
Solicitudes de certificación 2023	46
Certificaciones 2023, completas	22
Certificación 2023, en trámite	15
Deserciones del proceso de certificación 2022 y 2023	15



### 3. Curso e-learning de inclusión laboral

A partir de marzo 2023 se suma el curso "[Inclusión laboral de personas con diversidad funcional, desde una perspectiva de derechos](#)" a la malla del Programa de Bienvenida a la Universidad de Chile, la cual es obligatoria para todas las personas que ingresan a la Universidad. El curso se encuentra en la plataforma de Educación online EOL de la Universidad de Chile.

Adicionalmente, queda disponible para académicos/as, personal de colaboración y honorarios antiguos.

El objetivo del curso es aportar herramientas conceptuales y normativas que contribuyan a la implementación, en la Universidad de Chile, de los principios, obligaciones y deberes que existen en torno a la discapacidad y particularmente en lo referido a la inclusión laboral, promoviendo el cambio cultural, con enfoque de derechos y accesibilidad universal.

El curso está compuesto por cinco módulos que contemplan videos, material descargable de profundización de contenido, herramientas prácticas y un glosario con conceptos claves. Los videos del curso cuentan con interpretación en lengua de señas y subtítulos de alto contraste.

El curso durante el año 2023 fue aprobado por más de trescientas (300) personas pertenecientes a los distintos organismos universitarios.

#### **Detalle de contenidos:**

Módulo I: Discapacidad: Una invitación a tomar conciencia

Módulo II: Inclusión laboral de personas con diversidad funcional

Módulo III: Aprendiendo de discapacidad

Módulo IV: La Universidad de Chile, una institución comprometida con la inclusión

Módulo V: Buenas prácticas para avanzar en inclusión laboral

**Curso disponible en EOL:** [https://eol.uchile.cl/courses/course-v1:eol+DGDP-IL+2023\\_1/about](https://eol.uchile.cl/courses/course-v1:eol+DGDP-IL+2023_1/about)



## 4. Taller de lenguaje y comunicación inclusiva

El [Taller de lenguaje y comunicación inclusiva](#) tuvo por objetivo promover la práctica de lenguaje y comunicación inclusiva, orientado a incidir en comunicaciones institucionales contemplando la accesibilidad de la información.

Dirigido a académicos, académicas, personal de colaboración y personas con convenio a honorarios, de todo el plantel.

Se realizó un total de siete talleres presenciales, realizados en cada uno de los campus universitarios, a lo que se sumó un taller en modalidad virtual.

Para más información de esta actividad, se puede revisar su noticia [AQUI](#)

Adicionalmente, en coordinación con la Dirección de Comunicaciones de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, se realiza un taller dirigido especialmente a periodistas y comunicadores de la Universidad.

Para más información de esta actividad, se puede revisar su noticia [AQUI](#)

En total, se contó con la participación de más de 140 personas, funcionarios y funcionarias de la Universidad.

Luego del taller, los y las participantes contaron con la entrega de [material complementario](#) en formato digital.

### **Detalle de contenidos revisados:**

- Discapacidad desde un enfoque de derechos
- Accesibilidad universal y de la información
- Lenguaje inclusivo
- Texto e imágenes accesibles
- Material audiovisual accesible

**Difusión:** mail de distribución masiva a funcionarios/as y honorarios



Invitación para participar en:

### **Talleres de lenguaje y comunicación inclusiva**

(abierto a académicos/as, personal de colaboración y honorarios de la Universidad de Chile)

Como parte del **Programa de inclusión laboral**, la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas tiene el agrado de invitar a quienes trabajan en la institución, a participar en los [Talleres de lenguaje y comunicación inclusiva](#).

Esta actividad cuenta con una metodología teórica-práctica para la elaboración de contenidos comunicacionales, que contemplen el acceso a la información para todas y todos.

Cinco de los talleres se realizarán de manera presencial, en cada Campus universitario, y habrá un taller que se realizará de manera virtual.

**Inscripciones hasta el 30 de junio en el siguiente enlace:**

[Enlace a formulario de inscripción](#)

#### **Más información:**



**Horario:** de 9:00 hrs a 13:00 hrs (4 horas)

**Campus Andrés Bello:** lunes 03 de julio

**Campus J. Gómez Millas:** martes 04 de julio

**Campus Sur:** miércoles 05 de julio

**Campus Eloísa Díaz:** jueves 06 de julio

**Campus Beauchef:** viernes 07 de julio

**Taller virtual (Zoom):** miércoles 12 de julio

**Todas y todos podemos aportar al desarrollo de una cultura inclusiva.**

## Material complementario: distribución por mail a participantes



Compartimos material de:

### **Taller de lenguaje y comunicación inclusiva**

Estimadas y estimados,

Junto con agradecer su asistencia al [Taller de lenguaje y comunicación inclusiva](#), compartimos con ustedes la presentación revisada, guías de comunicación inclusiva y otros materiales complementarios.

**Enlace a:** Material taller lenguaje y comunicación inclusiva

**Enlace a noticia:** Uchile U. de Chile realizó taller de lenguaje y comunicación inclusiva a funcionarios/as de la institución.

Si desea profundizar sobre inclusión, le invitamos a visitar el [Repositorio de iniciativas](#) desarrolladas en la Universidad de Chile.

**Programa de inclusión laboral 2023**



## 5. Taller de inclusión y análisis de puesto de trabajo para líderes

En el marco del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se conmemora cada 3 de diciembre, se realizaron dos jornadas del taller **"Herramientas para liderar la inclusión laboral"** dirigido a autoridades, directores/as de departamentos, jefaturas y profesionales de selección de toda la Universidad de Chile.

La actividad tuvo como propósito reflexionar sobre el rol que tienen las y los líderes en el acceso de personas con diversidad funcional, en todo tipo de puestos de trabajo, en nuestra institución, entregando nuevas herramientas para procesos de selección inclusivo y el fortalecimiento del cambio cultural.

Se realizó una versión en modalidad virtual y otra en modalidad presencial en dependencias de Casa Central de la Universidad de Chile, con el fin de facilitar el acceso a la mayor cantidad de personas.

En total participaron 50 personas.

Luego del taller, los y las participantes contaron con la entrega del [material complementario](#).

Además, esta iniciativa contó con la publicación de una [noticia](#) en la página web institucional.

**Material complementario:** distribución por mail a participantes



**Compartimos material:**  
**Herramientas para liderar la inclusión laboral**

Estimadas y estimados, junto con agradecer su participación en el taller **"Herramientas para liderar la inclusión laboral"**, compartimos con ustedes la presentación revisada y la pauta de análisis de puesto de trabajo.

Esperamos volver a encontrarnos el próximo año construyendo aprendizajes colectivos sobre inclusión laboral y sumando a personas con diversidad funcional en nuestros equipos de trabajo.

Programa de Inclusión Laboral 2023

En caso de dudas, escribanos a [inclusion.dgdp@uchile.cl](mailto:inclusion.dgdp@uchile.cl)

Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
[www.uchile.cl/DireccionPersonas-DGDP](http://www.uchile.cl/DireccionPersonas-DGDP)  
correo: [inclusion.dgdp@uchile.cl](mailto:inclusion.dgdp@uchile.cl)

## 6. Metodología de ajustes razonables

Teniendo como referencia lo que señala la Organización internacional del trabajo OIT, se contempla que los ajustes razonables corresponden a un proceso de ajuste a lo largo del ciclo de empleo, donde el diálogo entre las partes facilita la adopción de medidas eficaces que permiten a un/a trabajador/a desempeñar las funciones esenciales de un trabajo específico, sin imponer una carga indebida a un empleador.

Como Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, desde mediados del año 2022 se comienza a desarrollar una metodología para la implementación de ajustes razonables. Durante el año 2023, se continúa aplicando esta metodología a partir de las solicitudes que hacen llegar a la Dirección, funcionarios y funcionarias con registro nacional de discapacidad.

La metodología para evaluar los ajustes razonables es la siguiente:



En el año 2023, se dio respuesta a seis (06) solicitudes de ajustes razonables por parte de funcionarios/as de distintos organismos.

## Resumen de participación iniciativas inclusión laboral 2023

<b>Iniciativas</b>	<b>Total participantes</b>
Certificación de gestoras de inclusión laboral	2
Acompañamiento para credencial discapacidad	52
Curso e-learning de inclusión laboral	319
Taller de lenguaje y comunicación inclusiva	144
Taller de inclusión y análisis de puesto de trabajo	50
Implementación de ajustes razonables	6



## Comentarios finales

Cabe destacar que el área de inclusión laboral de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad de Chile, ha desarrollado un trabajo en red, concitando la participación de múltiples actores de la universidad. Es por ello, que al planificar las iniciativas se consultó la opinión y sugerencias de la Oficina de Equidad e Inclusión, de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, y la Mesa de Discapacidad de la Facultad de Medicina, con el fin de alcanzar los objetivos planificados.

En esta misma línea de trabajo en red, se ha podido observar los avances en accesibilidad que nuestra institución ha alcanzado durante el año 2023. Entre las iniciativas destacadas encontramos:

- [Manual de atención de salud para personas sordas o con pérdida auditiva](#): desarrollado por la Facultad de Medicina junto al Instituto de la Sordera, se entrega en formato físico al Área de personas del Hospital Clínico y se difunde el formato digital en página web institucional.
- Accesibilidad del [Formulario de Caracterización Estudiantil \(FOCES\)](#).
- [Página web accesible del Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educativo \(DEMRE\)](#): desarrollada por la dirección de Servicios de Información y Bibliotecas (SISIB).
- Accesibilidad del [Portal biblioteca digital de Facultad de Derecho](#).

Por último, se informa que el trabajo en red no solo ha sido realizado con actores internos de la Universidad de Chile, sino que también se ha buscado contactar a especialistas de la inclusión laboral, tanto públicos como privados, por ejemplo:

- [Fundación Luz](#)
- [Pacto por la productividad](#)
- [Comisión de medicina preventiva e invalidez - Compin](#)

- Universidades estatales: [Universidad de Los Lagos](#), [Universidad de Talca](#), [Universidad de Santiago de Chile](#), [Universidad de Tarapaca](#) y [Universidad Arturo Prat](#).

## Contacto

Para consultas referidas a inclusión laboral de personas con diversidad funcional o consultas respecto de alguna de las iniciativas descritas, puede escribirnos al correo: [inclusion.dgdp@uchile.cl](mailto:inclusion.dgdp@uchile.cl)